Deliberazione n. 2/2011/G

REPUBBLICA ITALIANA

la Corte dei conti

in Sezione centrale di controllo

sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato

I e II Collegio

nell'adunanza del 10 marzo 2011

* * *

Vista la legge 14 gennaio 1994, n. 20 e, in particolare, l'art. 3, comma 4, ai sensi del quale la Corte dei conti svolge il controllo sulle gestioni delle Amministrazioni pubbliche, verificandone la legittimità e la regolarità, il funzionamento degli organi interni, nonché la corrispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi stabiliti dalla legge, valutando comparativamente costi, modi e tempi dello svolgimento dell'azione amministrativa;

vista la deliberazione della Sezione n. 25/2009/G, con la quale è stato approvato il programma di controllo sulla gestione per l'esercizio 2010;

vista la relazione, presentata dai Consiglieri dott.ssa Valeria Chiarotti e dott.ssa Cristina Zuccheretti, che illustra gli esiti dell'indagine condotta "sulla riorganizzazione della dirigenza dopo il d.lgs. 150/2009";

vista l'ordinanza in data 15 febbraio 2011, con la quale il Presidente della Sezione ha convocato il I e II Collegio per l'adunanza del 10 marzo 2011, al fine della pronuncia sulla gestione in argomento;

vista la nota n. 1730 del 16 febbraio 2011, di trasmissione della re-

lazione, a cura della Segreteria - Servizio adunanze, ai seguenti Uffici:

- Presidenza del Consiglio dei Ministri (Segretariato Generale, Dipartimento per le politiche di gestione e di sviluppo delle risorse umane, Ufficio per il controllo interno);
- Ufficio centrale di bilancio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Ministero dell'economia e delle finanze (Gabinetto, Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi del tesoro, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze;
- Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare (Gabinetto, Direzione generale per i servizi interni e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare;
- Ministero dello sviluppo economico (Gabinetto, Uff. Affari generali risorse e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dello sviluppo economico;
- Giustizia Amministrativa (Segretariato Generale e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ministero dell'interno (Gabinetto, Dipartimento per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e fi-

nanziarie e Organismo indipendente di valutazione della performance);

- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'interno;
- Ministero della giustizia (Gabinetto e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della giustizia;
- Corte dei conti (Segretariato Generale - Servizio per la gestione delle risorse umane e per la formazione, Organismo indipendente di valutazione della performance e Direzione Generale Programmazione e bilancio);
- Ministero per i beni e le attività culturali (Gabinetto, Segretariato Generale e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero per i beni e le attività culturali;
- Ministero della salute (Gabinetto, Direzione generale del Personale, Organizzazione e Bilancio e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della salute;
- Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (Gabinetto, Direzione generale per le risorse umane, acquisti e affari generali e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;
- Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (Gabinetto, Direzione generale dei servizi amministrativi e Organismo indipendente

di valutazione della performance);

- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali;
- Ministero della difesa (Gabinetto e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della difesa;
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (Gabinetto, Direzione generale per il personale, il bilancio ed i servizi generali e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;
- Ministero degli affari esteri (Gabinetto, Direzione generale per le risorse umane e l'organizzazione e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero degli affari esteri;
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Gabinetto, Direzione generale delle risorse umane e affari generali e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (Segretariato Generale);
- Istituto agronomico per l'oltremare;
- Consiglio di Stato;
- Agenzia delle entrate (Direzione generale);
- Agenzia del territorio (Direzione generale);

- Agenzia delle dogane (Direzione generale);

vista la nota n. 1957 del 22 febbraio 2011, di trasmissione della relazione, a cura della Segreteria - Servizio adunanze, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Segretariato Generale);

uditi i relatori Cons. Valeria Chiarotti e Cons. Cristina Zuccheretti;

uditi in rappresentanza delle Amministrazioni convocate:

- per la Presidenza del Consiglio dei Ministri la dr.ssa Giuseppina Perozzi (Dipartimento per le politiche di gestione e di sviluppo delle risorse umane) e il dott. Calogero Mauceri (Ufficio Controllo Interno);
- per il Ministero dell'economia e delle finanze il dr. Angelo Cagnazzo, la dr.ssa Antonella Manno e la dr.ssa Sonia Mecenate (Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi del tesoro) e la dott.ssa Valeria Ianniello (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze il dr. Edoardo Petroli e la dr.ssa Flora De Filippis;
- per il Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare la dr.ssa Paolina Pepe (Gabinetto) e il dr. Antonio Senni (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per il Ministero dello sviluppo economico la dott.ssa Roberta Toselli e la dr.ssa Barbara Luisi (Uff. affari generali risorse), la dr.ssa Cristina Caronna (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dello sviluppo economico il dr. Salvatore De Rosa e la dr.ssa Maria Carone;
- per il Ministero dell'interno la dr.ssa Liliana Baccari e la dr.ssa Maria

Assunta Falco (Dipartimento per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie);

- per il Ministero della giustizia il dr. Luigi Di Mauro, la dr.ssa Luigia Mariotti Culla, la dr.ssa Antonella Ignarra, la dr.ssa Carolina Fontecchia, il dr. Francesco Mele (Gabinetto), il dr. Angelo Gargani e il dr. Angelo Giorgianni (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per la Corte dei conti la dr.ssa Daniela Greco (Servizio per la gestione delle risorse umane e per la formazione), il dr. Vittorio Lomazzi (Organismo indipendente di valutazione della performance), il dr. Umberto Piccinin (Segretariato Generale – Direzione Generale programmazione e bilancio);
- per il Ministero per i beni e le attività culturali il dott. Mario Guarany e il dr. Antonio Parente (Gabinetto), il dott. Gianni Bonazzi (Segretariato Generale), la dr.ssa Anna Maria Buzzi (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per il Ministero della salute la dr.ssa Anna Camera, la dr.ssa Paola Benvenuto, il dr. Alessandro Milonis (Gabinetto), il dr. Dario Petrella (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali la dr.ssa Laura Saffoncini (Segretariato Generale), la dr.ssa Concetta Ferrari, il dr. Alessandro Falco, il dr. Massimiliano Misiani Mazzacuva (Direzione generale delle risorse umane e affari generali), la dr.ssa M.Teresa Vedovelli e il dr. Paolo Onelli (Organismo indipendente di valutazione della performance);

- per l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il dr. Cosimo Cecere e la dr.ssa Daniela De Vincenzo;
- per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca il dr. Benedetto Maturani e la dr.ssa Isabella Rossi (Direzione generale per le risorse umane, acquisti e affari generali);
- per il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali la dr.ssa Rosalba Carnesecchi (Direzione generale dei servizi amministrativi), il dr. Attilio Tripodi, il dr. Gianfranco Laccone e il dr. Vito Ciancalepore (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per il Ministero della difesa la dr.ssa Antonietta Fava e la dr.ssa Maria Laura Santorelli (Gabinetto) e il Col. Nicola Marrone (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della difesa il dr. Valter Pastena;
- per il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti la dr.ssa Oletta Tedaldi (Direzione generale per il personale, il bilancio ed i servizi generali) e il dr. Alessandro Molinaro (Organismo indipendente di valutazione della performance);
- per l'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti la dr.ssa Giovanna D'Onofrio e la dr.ssa Maria Maddalena La Montagna;
- per il Ministero degli affari esteri il dr. Sergio Ferdinandi (Direzione generale per le risorse umane e l'organizzazione);
- per il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro la dr.ssa Angela Belli (Segretariato Generale);

- per l'Istituto agronomico per l'oltremare il dr. Nicola Arbace;
- per il Consiglio di Stato il dr. Gaspare Fiorentino e il dr. Enzo Palazzo;
- per l'Agenzia delle entrate il dr. Marco Annecker, il dr. Fabrizio Oddi e il dr. Girolamo Pastorelli (Direzione generale);
- per l'Agenzia del territorio la dr.ssa Ester Battistini e la dr.ssa Irene Moccia (Direzione generale);
- per l'Agenzia delle dogane la dr.ssa Marina Cantilena e il dr. Simone D'Ecclesiis (Direzione generale);

DELIBERA

di approvare, con le modifiche apportate dal Collegio in camera di consiglio, la Relazione concernente "la riorganizzazione della dirigenza dopo il d.lgs. 150/2009".

INVIA

la presente deliberazione e l'unita relazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 6, della legge 20/94, come modificato dall'art. 1, comma 172, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006) e dall'art. 3, comma 64, della legge 24 dicembre 2007, n 244, a cura della Segreteria della Sezione:

- -alle Presidenze del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati;
- alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Segretariato generale, Dipartimento per le politiche di gestione e di sviluppo delle risorse umane, Ufficio per il controllo interno);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- al Ministero dell'economia e delle finanze (Gabinetto, Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi del tesoro, Organismo indipendente di valutazione della performance, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'economia e delle finanze;
- al Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare (Gabinetto, Direzione generale per i servizi interni, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'ambiente, della tutela del territorio e del mare;
- al Ministero dello sviluppo economico (Gabinetto, Ufficio affari generali risorse, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dello sviluppo economico;
- alla Giustizia Amministrativa (Segretariato Generale, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- al Ministero dell'interno (Gabinetto, Dipartimento per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'interno;
- al Ministero della Giustizia (Gabinetto, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della giustizia;

- alla Corte dei conti (Segretariato Generale – Servizio per la gestione delle risorse umane e per la formazione, Organismo indipendente di valutazione della performance, Direzione generale programmazione e bilancio);
- al Ministero per i beni e le attività culturali (Gabinetto, Segretariato Generale, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero per i beni e le attività culturali;
- al Ministero della salute (Gabinetto, Direzione generale del Personale, Organizzazione e Bilancio, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della salute;
- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Gabinetto, Segretariato Generale, Direzione generale delle risorse umane e affari generali, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (Gabinetto, Direzione generale per le risorse umane, acquisti e affari generali, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;
- al Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (Gabinetto, Direzione generale dei servizi amministrativi, Organismo indipendente di valutazione della performance);

- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali;
- al Ministero della difesa (Gabinetto, Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero della difesa;
- al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (Gabinetto, Direzione generale per il personale, il bilancio ed i servizi generali e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;
- al Ministero degli affari esteri (Gabinetto, Direzione generale per le risorse umane e l'organizzazione e Organismo indipendente di valutazione della performance);
- all'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero degli affari esteri;
- al Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (Segretariato Generale);
- all'Istituto agronomico per l'oltremare;
- al Consiglio di Stato;
- all'Agenzia delle entrate (Direzione generale);
- all'Agenzia del territorio (Direzione generale);
- all'Agenzia delle dogane (Direzione generale).

TRASMETTE

ai sensi dell'art. 41 del regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214 – la presente delibera al competente Collegio delle Sezioni riunite, affinché possa trarne deduzioni circa le modalità con le quali le Amministrazioni interes-

sate si sono conformate alla vigente disciplina finanziaria e contabile.

Le Amministrazioni interessate comunicheranno alla Corte e al Parlamento, entro sei mesi dalla data di ricevimento della presente relazione, le misure consequenziali adottate ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 6, della legge n. 20/1994, come modificato dall'art. 1, comma 172, della legge n. 266/2005.

Adotteranno, entro trenta giorni dalla ricezione della presente relazione, l'eventuale provvedimento motivato previsto dall'art. 3, comma 64, della legge n. 244/2007, ove ritengano di non ottemperare ai rilievi formulati.

Il Presidente

(dott. Giorgio Clemente)

I Consiglieri relatori

(dott.ssa Valeria Chiarotti)

(dott.ssa Cristina Zuccheretti)

Depositata in segreteria il 1 aprile 2011

Il Dirigente

(dott.ssa Cesira CASALANGUIDA)

Indagine sulla riorganizzazione della dirigenza dopo il d.lgs. n. 150/2009

Relatori:

Cons. Chiarotti

Cons. Zuccheretti

Indice

		Pag.
	Sintesi	3
1.	Oggetto e metodologia dell'indagine	4
2.	La qualificazione del dirigente	6
3.	Le nuove funzioni rimesse al dirigente e connesse responsabilità	9
4.	La valutazione dei risultati, il riconoscimento e la remunerazione del merito	11
5.	Pubblicità e trasparenza della compagine dirigenziale	14
6.	Considerazioni conclusive e raccomandazioni	16
Appendice		19

Sintesi

La relazione espone gli esiti del monitoraggio dell'attuazione che le statuizioni sulla dirigenza recate dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 hanno avuto nel corso dei primi dodici mesi dall'entrata in vigore. L'opportunità delle verifiche intraprese è da ricondurre alla previsione di una molteplicità di adempimenti da realizzare secondo uno scadenzario, strutturato e consequenziale, il cui rispetto da parte dei numerosi attori della riforma è condizione ineludibile per una sua compiuta e tempestiva attuazione.

Il controllo eseguito ha evidenziato un incontrovertibile "stallo" di significativi capitoli del processo di riordino della dirigenza, ingenerando più di un dubbio circa il suo buon esito, quantomeno nei termini brevi auspicati. I rallentamenti riscontrati sono riferiti in primo luogo alle procedure di reclutamento su base concorsuale e successiva formazione dei dirigenti di prima fascia, a tutt'oggi non praticabili per il ritardo nell'emanazione dei provvedimenti disciplinanti criteri e modalità di svolgimento. L'operatività degli interventi di riordino risulta, inoltre, largamente compromessa dall'entrata in vigore delle "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica",recate dal d.l. n. 78/2010. In particolare, il disposto dell'art. 9, comma 1, ai sensi del quale per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale –ivi compreso il trattamento accessorio– non può superare il trattamento in godimento nell'anno 2010, ha di fatto reso inattuabile per il triennio ogni iniziativa di maggiore remunerazione del merito, sottraendo alla riforma significativi margini e strumenti di operatività.

Nei tempi e nei modi previsti risultano, invece, attuati da parte della quasi totalità delle amministrazioni gli adempimenti relativi all'adozione del Piano della Performance, del Piano per l'integrità e la trasparenza, del Sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità –CIVIT. Parimenti tempestiva è la costituzione degli OIV -Organismi di valutazione della performance- da parte di tutti i ministeri, ad eccezione dell' Ambiente e tutela del territorio e del mare e dell'Istruzione,Università e Ricerca.

L'analisi dei siti istituzionali delle amministrazioni sotto il profilo della attuazione data alle prescrizioni in materia di pubblicità e trasparenza della compagine dirigenziale ha, poi, mostrato configurazioni in linea di massima conformi al dettato normativo e, salvo poche eccezioni, funzionali alla realizzazione della dovuta visibilità.

Infine,non risultano ancora emanati alla data del 10 marzo 2011 i regolamenti di individuazione di limiti e modalità di applicazione dei Titoli II e III del d.lgs.150 alla Presidenza del Consiglio, né è esecutivo il DPCM di attuazione delle disposizioni di cui al Titolo IV,Capo II e III.

Tutto ciò considerato, si è richiamata l'attenzione di tutti gli attori del processo sulla necessità di dare attuazione alle iniziative di rispettiva competenza con la sollecitudine necessaria ad assicurarne il buon esito e, comunque, nel rispetto dei tempi normativamente assegnati. Si è, inoltre, sottolineata l'essenzialità di una puntuale verifica ad opera degli organi competenti della tempestività degli adempimenti in capo ai soggetti responsabili, quale garanzia indefettibile dell'utile attuazione delle innovazioni prefissate.

1. Oggetto e metodologia dell'indagine

Il ruolo fondamentale della dirigenza nella gestione dell' amministrazione dello Stato ha indotto il legislatore ad operare interventi correttivi sul relativo assetto per garantirne la massima funzionalità al miglioramento delle performance amministrative , con conseguente maggiore soddisfazione del pubblico interesse.

Il decreto legislativo 150 del 2009 contiene diverse disposizioni che dichiarano le finalità dell'intervento legislativo con riguardo alla dirigenza[1].

In particolare, l'art. 37 enuncia quali obiettivi principali:

- la realizzazione di migliori prestazioni e livelli di produttività del lavoro pubblico;
- il rafforzamento della distinzione tra funzioni di indirizzo politico e funzioni di gestione;
- la sussistenza del rapporto fiduciario tra organi di vertice politico e dirigenza apicale, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia[2].

Se appare indubitabile la finalizzazione dell'intervento al conseguimento di migliori performance amministrative, le innovazioni in tema di rapporti tra potere politico e amministrativo, anche sotto il profilo della fiduciarietà del vincolo, sembrano con tutta evidenza strumentali allo stesso obiettivo.

In tale contesto, il ruolo del dirigente quale attore del processo gestionale viene assai rafforzato attraverso l'intestazione di maggiori funzioni propositive nella individuazione di obiettivi e linee programmatiche e il riconoscimento di più marcati poteri nella qualità di "datore di lavoro", in merito sia all'organizzazione degli uffici, anche all'interno di spazi già propri della contrattazione collettiva[3], sia al controllo del lavoro dei dipendenti, mediante la valutazione della performance individuale (con conseguenze sulla progressione economica) e l'attivazione e gestione del procedimento disciplinare.

---

[1] Limiti e applicabilità delle disposizioni del d.lgs.150 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri sono determinati con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri. I provvedimenti relativi ai Titoli II e III non risultano tuttavia ancora emanati alla data del 10 marzo 2011, quello relativo al Titolo IV, capi II e III alla stessa data non è ancora esecutivo. A oltre un anno dall'entrata in vigore del d.lgs. 150 è stato, poi, statuito (art.21 d.lgs. 30 dicembre 2010, n.235 " Modifiche ed integrazioni al d.lgs. 7 marzo 2005, n.82 recante il Codice dell'Amministrazione digitale a norma dell'art.33 della legge 18 giugno 2009, n. 69") che limiti e modalità di applicazione dei titoli II e III al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze e delle Agenzie fiscali – fino a quel momento non previsti - debbano essere determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

[2] Due i limiti fondamentali al modello fiduciario di rapporti tra politica e amministrazione posti dalla Corte costituzionale. Il primo riguarda la disciplina sostanziale della rimozione dei dirigenti: le sentenze della Corte costituzionale nn. 103 e 104 del 2007 hanno stabilito che lo spoil system e la "precarizzazione" della funzione dirigenziale che esso produce si pongono in contrasto con i parametri costituzionali: l'imparzialità, che implica di "assicurare ai funzionari alcune garanzie per sottrarli alle influenze dei partiti politici"; il buon andamento, che richiede "continuità dell'azione amministrativa" ed una valutazione di risultati che il dirigente può conseguire al termine di un periodo di tempo adeguato; infine, il giusto procedimento, che impone che la revoca dell'incarico sia l'esito di una procedura in cui al dirigente "sia assicurata la possibilità di far valere il diritto di difesa". Il secondo limite riguarda la modalità di tutela del dirigente illegittimamente rimosso: con la sentenza n. 351 del 2008 la Corte costituzionale ha ritenuto che l'indennizzo a favore del dirigente rimosso non rappresenta una forma adeguata di tutela dell'interesse collettivo all'imparzialità ed al buon andamento: quest'ultimo infatti, leso una prima volta dalla rimozione illegittima, subirebbe un ulteriore pregiudizio a causa del costo dell'indennizzo

[3] In tal senso, i novellati articoli 5, comma 2, e 40 del d.lgs. 165 che, nell'indicare l'ambito del potere di organizzazione, affermano che tutte le determinazioni inerenti la gestione degli uffici e dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dai dirigenti e che ai sindacati spetta solo l'informazione

A garanzia del migliore svolgimento del ruolo così rafforzato il dirigente è assoggettato a più pregnanti forme di controllo e, in primo luogo, alla rendicontazione "sociale"[4] in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'assunto che il successo del'azione amministrativa è subordinato al gradimento del destinatario degli interventi (art. 3, comma 4, e art. 8, comma 1, lett. a).

Inoltre, vengono apportate numerose modifiche alle modalità di provvista della compagine dirigenziale a garanzia del possesso delle qualità più idonee allo svolgimento della funzione.

In considerazione dello spessore dell'intervento normativo sul ruolo dirigenziale, più autonomo e più forte e, per questo, ancor più responsabile dei risultati conseguiti e valutati, è di tutta evidenza l'opportunità di verificare l'effettività delle nuove disposizioni a un anno dall'entrata in vigore, per individuare le eventuali carenze e gli interventi funzionali a superarle.

Nella consapevolezza della complessità dei processi di nuova previsione e dei tempi non brevi occorrenti per la relativa implementazione sono individuati gli ambiti in cui è già possibile ipotizzare effetti apprezzabili, quantomeno nel senso dell'assunzione di iniziative da parte dell'amministrazione cui essa si rivolge mirate a garantirne l'operatività.

La relazione dà conto delle risultanze dell'istruttoria, condotta con riguardo alle amministrazioni singolarmente considerate, in modo da evidenziare il generale andamento di tendenza e le migliori pratiche espresse.

L'istruttoria si è inizialmente rivolta, oltre che agli uffici deputati all'organizzazione e alla gestione del personale che appaiono l'interlocutore di elezione tenuto conto dell'ambito di competenza, agli uffici di controllo interno, ancora attivi nel periodo di avvio della riforma.

Le verifiche hanno avuto a riferimento le successive date del 30 giugno e 30 novembre 2010, allo scopo di dare atto del processo evolutivo evidenziatosi nel corso del primo anno di operatività della nuova normativa.

Nel corso dell'adunanza pubblica del 10 marzo 2010 i rappresentanti delle Amministrazioni intervenute hanno dato conto dello stato di attuazione delle disposizioni di riordino alla stessa data, come riferito nei paragrafi che seguono avuto riguardo al rispettivo settore di intervento.

[4] La delibera della CIVIT n. 89/2010 ricorda che: "Il cittadino deve essere al centro di qualsiasi sistema di misurazione delle performance di una pubblica amministrazione. Sono la sua soddisfazione, da un lato, e la sua partecipazione al processo di creazione di valore, dall'altro, a definire il cittadino come il vero motore di processi di miglioramento e innovazione"

2. La qualificazione del dirigente

L'esame degli interventi normativi recati dal d.lgs. 150 evidenzia una particolare attenzione alla qualificazione del dirigente, requisito essenziale per l'espletamento di un ruolo che, come detto, si assume fondamentale nella gestione dell'amministrazione e, quindi, del processo riformatore.

In primo luogo la riforma, introducendo un'importante novità, prevede l'accesso alla prima fascia dei ruoli dirigenziali, per il 50 per cento dei posti, per concorso (art. 47 d.lgs. 150) e innalza a cinque anni il termine di svolgimento delle funzioni superiori da parte del dirigente di seconda fascia, necessario per transitare alla prima (art. 43).

Di conseguenza, l'accesso alla dirigenza generale viene reso, almeno in parte, meno vincolato al gradimento del potere politico, che solo per il 50 per cento dei casi continua a concorrere, insieme con le abilità professionali, a determinare la scelta.

Nella medesima ottica si pongono le nuove previsioni in materia di provvista esterna ai sensi dell'art. 19, co. 5 bis e 6, del d.lgs. n.165 /01, che ridefiniscono i requisiti in possesso del soggetto incaricando nel senso di una più elevata e comprovata professionalità e introducono modalità procedurali di reclutamento di maggiore garanzia per una scelta orientata al reperimento delle figure più qualificate (art.40).

Più nel dettaglio, le nuove disposizioni prevedono:

a) l'accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami[5], sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (art. 47, co. 1)
b) la possibilità di coprire un numero pari sino alla metà di tali posti con contratto di diritto privato a tempo determinato di durata non superiore a tre anni attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso di requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da ricoprire (art. 47, co. 2)
c) l'obbligo di svolgimento da parte dei vincitori di concorso di cui alla lett. a) entro tre anni dalla conclusione del concorso di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato UE o di un organismo comunitario o internazionale (art. 47, co. 4) secondo modalità da disciplinarsi con regolamento emanato ai sensi dell'art. 17 della legge n. 400/88 su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sentita la Scuola Superiore della p.a. (art. 47, co. 6)
d) la necessità che la valutazione delle capacità dell'incaricando di funzioni dirigenziali tenga conto, anche, delle specifiche competenze organizzative possedute e delle esperienze di

[5] Al concorso possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previo parere della Scuola superiore della p.a., sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'U.E. in virtù di un pubblico concorso organizzato dall' istituzione

direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche (art. 40, co. 1 lett. a), nonché, nel caso di soggetto esterno incaricato ai sensi dell'art.19, co.6 d. lgs. n. 165/01, delle concrete esperienze di lavoro preventive al conferimento maturate per almeno un quinquennio (art. 40, co. 1, lett. e)

e) la pubblicizzazione dei posti di funzione disponibili e dei criteri di scelta, anche attraverso avviso sul sito istituzionale, quale presupposto per una scelta orientata al reclutamento delle più qualificate professionalità (art. 40, co. 1, lett. b).

Per valutare l'effettività delle esposte previsioni innovative si è ritenuto necessario verificare:

1) se sia stato emanato il DPCM di individuazione dei criteri generali per il reclutamento concorsuale dei dirigenti di prima fascia (art. 47, co. 1) e, in caso negativo, i tempi attesi per farvi luogo;
2) se sia stato emanato il DPCM di individuazione dei criteri generali di equivalenza dei titoli di studio e professionali (art. 47, co. 3) e, in caso negativo, i tempi attesi per farvi luogo;
3) se sia stato emanato il regolamento contenente la disciplina delle modalità di conferimento del periodo di formazione all'estero dei dirigenti vincitori di concorso (art. 47, co. 6) e, in caso negativo, i tempi attesi per farvi luogo;
4) se e in che data ogni amministrazione abbia effettuato la ricognizione dei posti dirigenziali di prima fascia disponibili ai fini del reclutamento concorsuale di cui all'art. 47, se e in che data si sia fatto luogo al reclutamento, se e in che misura siano stati conferiti incarichi dirigenziali di prima fascia dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 150 in conformità alle disposizioni previgenti;
5) se siano stati assegnati incarichi dirigenziali di prima fascia con contratto di diritto privato a tempo determinato (art. 47, co. 2);
6) se siano stati modificati i provvedimenti che individuano i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ad esterni in conseguenza delle innovazioni recate in materia (art. 40) e, in caso negativo, i tempi attesi per farvi luogo.

In esito agli approfondimenti istruttori si è, in primo luogo, accertato che il DPCM di individuazione dei criteri generali per il reclutamento concorsuale di I fascia e dei criteri generali di equivalenza dei titoli di studio e professionali (art. 47, co. 1 e 3) è stato adottato solo il 26 ottobre 2010 e a tutt'oggi non risulta esecutivo.

Non ancora emanato, invece, il regolamento contenente la disciplina delle modalità di compimento del periodo di formazione all'estero dei dirigenti vincitori di concorso (art. 47, co. 6).

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha comunque comunicato di aver adottato in data 9 febbraio 2011 il DPCM di attuazione delle disposizioni relative alla nuova disciplina della dirigenza di cui al titolo IV, Capo II e III, del decreto 150, ad oggi non ancora esecutivo.

Quanto, poi, al reclutamento del personale dirigenziale di I fascia, è stato verificato che alcune delle Amministrazioni[6] hanno proceduto alla ricognizione dei posti di funzione disponibili ai fini del reclutamento concorsuale in esito alle richieste istruttorie e in assenza di atti formali ad hoc, la cui adozione è ritenuta prematura in ragione della mancata emanazione del ripetuto DPCM di individuazione dei criteri generali per far luogo al reclutamento.

Comunque, in conseguenza di tale mancata emanazione le posizioni di vertice vacanti sono state da tutte le amministrazioni tempestivamente coperte con procedure conformi alle disposizioni previgenti. Solo l'Agenzia delle dogane, a compensazione dell'avvenuto conferimento di due incarichi, afferma il proposito di riservare al concorso i primi due posti che si renderanno disponibili per cessazione di dirigenti di prima fascia.

Si è, anche, accertato che nessun posto di I fascia è stato sinora coperto con contratto di diritto privato a tempo determinato a seguito di selezione concorsuale pubblica. Alcune amministrazioni, peraltro, hanno dato conto del conferimento di incarichi a soggetti esterni ai sensi del comma 6 dell'art. 19 successivamente all'entrata in vigore del d.lgs.n. 150[7].

Infine, la quasi totalità delle amministrazioni ha ritenuto di non apportare modifiche ai provvedimenti che individuano i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali[8], ritenuti nella maggior parte dei casi in linea con le nuove disposizioni. Sul punto è appena il caso di ricordare che le numerose pronunce giurisprudenziali intervenute in materia[9] hanno indotto a interventi correttivi dei criteri già prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, che tali orientamenti in larga parte recepiscono. In considerazione di quanto detto può quindi affermarsi che il nuovo sistema di provvista dirigenziale sotto il profilo dell'accesso per via concorsuale non risulta ancora sostanzialmente operativo, e che ciò deve ricondursi al ritardo nell' adozione dei provvedimenti presupposti.

---

[6] In tal senso, Min. per i beni e le attività culturali, Min. economia e finanze, Min. politiche agricole, alimentari e forestali, Min. della salute

[7] In tal senso, Min. politiche agricole, alimentari e forestali, Min. affari esteri

[8] I criteri sono stati oggetto di nuova determinazione da parte del Min. della difesa con riguardo agli incarichi di prima fascia (sono in corso di definizione i criteri per gli incarichi di seconda fascia) e del Min. del lavoro e politiche sociali. E' tuttora in corso la rideterminazione dei criteri da parte dei Min. politiche agricole, alimentari e forestali, infrastrutture, difesa, Agenzia territorio, Min. giustizia (Giustizia minorile, Archivi notarili).

[9] Sul punto, tra l'altro, si veda la deliberazione della Sez.centrale di controllo sulla gestione n. 12/2010/G

3. Le nuove funzioni rimesse al dirigente e connesse responsabilità

La centralità del ruolo della dirigenza nel processo riformatore della pubblica amministrazione finalizzato al conseguimento di sempre migliori performance ha comportato il riconoscimento al dirigente di nuove, importanti funzioni e della connessa responsabilità per il caso di mancato adempimento.

In particolare, al dirigente sono stati rimessi significativi compiti in materia di:

a) programmazione triennale e annuale degli obiettivi (art. 5, co. 1), verifica dell'andamento delle performance (art. 6), contrasto della corruzione (art. 38);
b) individuazione del fabbisogno delle risorse e dei profili professionali necessari per lo svolgimento dei compiti di ufficio e per l'elaborazione del documento triennale del fabbisogno di personale (art. 39, co. 1, lett. a);
c) valutazione del personale dipendente (art. 39, co. 1, lett. c).
d) esercizio della funzione disciplinare (art.69)

Le novità recate dalla legge di riforma ampliano significativamente la sfera delle competenze intestate al dirigente il quale, in conseguenza, è chiamato a svolgere un ruolo assai più attivo nella gestione. Gli essenziali contributi richiesti per l'esercizio delle funzioni programmatiche in tema di obiettivi e risorse umane e di verifica della performance, nonché di gestione delle stesse risorse, anche sotto il profilo disciplinare e in contrasto delle condotte assenteistiche, appaiono assai più pregnanti rispetto alle funzioni propositive e organizzative -queste ultime mirate a consentire la valutazione di costi e rendimenti- in precedenza intestate.

Per valutare l'operatività delle nuove funzioni, che postula una coerenza di modalità attuative, si è ritenuto necessario verificare:

1) se siano stati emanati provvedimenti di indirizzo per l'espletamento dei compiti di valutazione del personale, di individuazione del relativo fabbisogno e di elaborazione del documento triennale del fabbisogno di personale;
2) se siano stati emanati atti generali di disciplina delle modalità procedurali di consultazione dei dirigenti per la programmazione triennale e annuale degli obiettivi, per la verifica dell'andamento delle performance, per la definizione delle misure di contrasto della corruzione chiedendo di far conoscere, nel caso negativo, la pratica attualmente espressa dall'Amministrazione negli ambiti di attività di cui ai punti 1) e 2).

L'analisi condotta, pur con il limite rappresentato dal fatto che alcune amministrazioni non hanno dato risposta ai quesiti formulati, con riguardo alle competenze di gestione delle risorse umane che si sostanziano nella valutazione del fabbisogno e delle prestazioni rese ha evidenziato il diffuso richiamo alle pratiche già in atto, confermate in quanto ritenute in linea con la nuova normativa. Solo in un numero esiguo di casi le amministrazioni riferiscono di nuove metodiche in via d' implementazione o di situazioni di stallo per la non applicabilità delle nuove previsioni

nell'ordinamento in essere in quanto oggetto di recente riorganizzazione[10]. Analogo orientamento si rileva con riferimento alle competenze in materia di programmazione annuale e triennale degli obiettivi, laddove le metodiche già adottate sono da molti ritenute coerenti con le previsioni della riforma senza necessità di interventi innovativi[11]. Anche su questo punto si attendono le determinazioni delle amministrazioni tuttora impegnate nell'analisi delle innovazioni recate dalla legge di riforma. Quanto, poi, al coinvolgimento del dirigente nella valutazione della performance, il sistema previgente solo in un numero limitato di casi viene ritenuto conforme al nuovo dettato normativo[12]. Da parte di diverse amministrazioni è tuttora in corso la valutazione di congruità degli assetti pregressi.

Da ultimo, il coinvolgimento dei dirigenti nella definizione di misure anticorruzione non appare allo stato attuale richiedere una maggiore implementazione poichè, stando a quanto viene diffusamente riferito, le pratiche in essere sono ritenute sostanzialmente adeguate allo scopo.

Conclusivamente, merita di essere sottolineata la valutazione di conformità degli assetti precedentemente in essere da più parti espressa, motivata dall' avvenuta adozione di pratiche di contenuto assai più pregnante di quanto previsto dalle disposizioni a suo tempo vigenti, e che sembra in conseguenza riconoscere limitata significatività, sui punti in argomento, alla normativa di nuova introduzione.

[10] In tal senso, Min. lavoro e politiche sociali e Min. infrastrutture e trasporti
[11] In tal senso, Min. lavoro, Min. economia e finanze, Min. infrastrutture e trasporti, Agenzia delle entrate, Agenzia delle dogane, Istituto Agronomico per l'Oltremare
[12] In tal senso, Agenzia delle entrate, Agenzia delle dogane

4. La valutazione dei risultati, il riconoscimento e la remunerazione del merito

Il riconoscimento del merito e la valorizzazione delle capacità dei soggetti che concorrono alla gestione dell'Amministrazione si assumono strumenti fondamentali per il perseguimento della sua massima efficientazione, che è obiettivo primario dell'intervento riformatore.

Nel solco tracciato dalla normativa previgente, che già stabiliva una diretta correlazione fra trattamento economico, funzioni svolte e risultati conseguiti, le nuove disposizioni introducono una pluralità di strumenti premiali del merito che necessitano di una rapida implementazione.

Allo scopo di verificare l'attuazione data alle dette disposizioni, si è ritenuto opportuno accertare:

a) se e quando sia stato adottato il Piano della performance (art. 10, co.1, lett.a)
b) se sia stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance (artt.7 e 30)
c) se e quando sia stato costituito l'Organo indipendente di valutazione della performance (art.14, co.1, art.30, co.2)
d) se sia stata attuata la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale (art. 19), se siano stati istituiti il bonus annuale delle eccellenze (art. 21) e del premio annuale per l'innovazione (art. 22)

In esito agli approfondimenti istruttori si è, in primo luogo, preso atto della determinazione assunta dalla CIVIT[13] – Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche - in ordine al termine in cui le stesse amministrazioni devono redigere il documento di programmazione triennale denominato Piano della performance[14], fissato dall'art. 10, co. 1, lett. a) del d.lgs. 150/09 al 31 gennaio di ciascun anno. La ritenuta riferibilità di tale termine, in prima applicazione, al gennaio 2011 per la necessità della preventiva definizione da parte della Commissione di struttura e modalità di redazione del Piano – intervenuta con deliberazione n. 112/2010 del 28/10/2010 - ha comportato la necessità che per il 2010, in sua mancanza, nell'adozione delle direttive previste dal d.lgs. 286/99 l'amministrazione tenesse, comunque, conto dei principi enunciati nel d.lgs. 150/09 e, in particolare, nell'art. 4. Si deve, peraltro, evidenziare che il Ministero infrastrutture e trasporti, su richiesta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ha acconsentito ad anticipare la riforma emanando il Piano nel 2010[15].

In linea di massima, le amministrazioni hanno dato conto di essersi tempestivamente attivate per l'adozione del Piano entro il termine del 31 gennaio che, in conseguenza, prevedono di rispettare. In alcuni casi specifici [16] l'applicabilità della previsione normativa allo specifico assetto istituzionale è stata oggetto di apposita valutazione.

---

[13] Commissione istituita ai sensi dell'art.13 del d.lgs.150/2010
[14] Deliberazione CIVIT n. 3/2010
[15] Il piano 2010-2012 è stato approvato con DM 29 gennaio 2010 n. 66 (registrato dalla Corte dei Conti il 15.4.2010)
[16] Giustizia amministrativa, Agenzia delle dogane

In occasione dell'adunanza del 10 marzo numerose amministrazioni hanno confermato l'avvenuta predisposizione del Piano.

Nei termini fissati dall'art. 30, co. 2, d.lgs. n.150 risultano, poi, costituiti gli Organismi Indipendenti di valutazione della performance –OIV– da parte di tutte le Amministrazioni, ad eccezione del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca[17] e del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, che ha provveduto solo il 25 giugno 2010 con provvedimento, peraltro, non ancora esecutivo alla data del 15 gennaio 2011[18].

Quanto, inoltre, all'adozione da parte degli OIV del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, per la quale in sede di prima attuazione del decreto 150 è stabilito il termine del 30 settembre 2010, si è rilevato che CIVIT ha fornito i primi indirizzi per la definizione dei parametri e modelli di riferimento a fine luglio 2010[19], con due mesi di ritardo rispetto a quanto previsto dalla deliberazione n. 3/10 .

Le amministrazioni, dal canto loro, hanno generalmente dato conto di essersi attivate con tempestività per il rispetto della prescrizione, pur non sempre indicando il termine preciso in cui l'adozione ha avuto luogo. Il plesso Consiglio di Stato - TAR anche con riguardo a tale adempimento manifesta perplessità, in via di valutazione, circa l'applicabilità della disposizione al proprio ambito istituzionale.

Considerazione particolare merita, infine, lo stato di attuazione degli adempimenti di cui agli artt. 19, 21 e 22 relativi, rispettivamente, alla graduatoria delle valutazioni dirigenziali individuali e all'istituzione del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione.

In proposito va, innanzi tutto, ricordato che l'entrata in vigore del d.l. n. 78/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica" ha, di fatto, congelato gli spazi attuativi rimessi alla contrattazione integrativa nei termini fissati dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 7 del 13.5.2010, limitando gli effetti delle progressioni di carriera ai soli fini giuridici e non economici.

Com'è noto, infatti, l'art. 9, comma 1, del citato decreto legge dispone che per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale – ivi compreso il trattamento accessorio – non può superare il trattamento in godimento nell'anno 2010[20].

L'istituzione del bonus delle eccellenze e del premio per l'innovazione, non ancora praticata da alcuna amministrazione, risulta in fase di stallo in considerazione delle limitazioni operate dal ripetuto d.l. n. 78 e, comunque, del rinvio per la determinazione delle risorse da dedicare alla contrattazione collettiva nazionale, non ancora intervenuta.

---

[17] In attesa del completamento dell'iter di autorizzazione dei componenti dell'organismo estranei al Ministero
[18] Provvedimento non ammesso a registrazione dall' Ufficio centrale di bilancio per la necessità di chiarimenti
[19] Delib. CIVIT n. 89/2010. Successivamente, deliberazioni nn.104 e 114 /2010
[20] CIVIT, con delib. n. 111/2010 in tema di valutazione individuale, ha comunque ribadito che "le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti"

L'attuazione della graduatoria delle valutazioni individuali dirigenziali è, invece subordinata da tutte le amministrazioni all'emanazione di apposite linee guida da parte della CIVIT, intervenuta solo alla fine del mese di luglio 2010[21].

Viene, peraltro, riferita l'attivazione di alcune amministrazioni nell'adozione di misure utili a consentire una più puntuale verifica delle performance individuali[22].

[21] Sul punto, delibera CIVIT n. 89/2010
[22] In tal senso, Istituto Agronomico d'oltremare, Agenzia del territorio, Min. infrastrutture e trasporti

5. Pubblicità e trasparenza della compagine dirigenziale

Corollario diretto della essenzialità del ruolo intestato alla dirigenza per le ricadute immediate sull'azione amministrativa appare, infine, nell'ottica di garantirne la massima trasparenza, la pubblicizzazione sul sito istituzionale di ogni amministrazione di alcuni elementi fondamentali per la conoscenza della compagine dirigenziale (art.11 co.8). Si deve, peraltro, ricordare che già precedentemente all'entrata in vigore del decreto 150 erano previste forme di trasparenza della dirigenza dello Stato, atte a dare conoscenza delle retribuzioni annuali, dei curricula e dei recapiti di posta elettronica e telefonici[23] . Le stesse disposizioni in materia di pubblicità delle collaborazioni, anche di dirigenti dello Stato, acquisite dall'amministrazione al suo esterno, d'altro canto, potevano contribuire a incrementare detta trasparenza[24]. La pubblicizzazione di nuova previsione appare comunque ancora più pregnante, in quanto introduce anche uno speciale regime sanzionatorio per il caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione, e riguarda:

- i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo
- le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza delle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato

Per valutare l'attuazione data alle disposizioni recate dall'art.11, co.8 del d.lgs. 150 si è ritenuto opportuno verificare lo stato dei singoli siti istituzionali, evidenziandone le eventuali manchevolezze alla luce delle linee guida fornite per la relativa configurazione dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione con direttiva in data 26 novembre (Dir.n.8/09) e successiva circolare del 14 gennaio 2010 (circ.1/10), linee che si aggiungono a quelle di maggior dettaglio già diffuse in precedenza a seguito dell'entrata in vigore della legge n.69/2009 e che, comunque, conservano validità[25].

Mette conto sottolineare che gli atti di indirizzo citati, in conformità al dettato normativo, ribadiscono l'esclusione dalle voci relative alla retribuzione degli emolumenti percepiti per incarichi specifici, istituzionali e non, e che, di conseguenza, di questi compensi non è data visibilità diretta in tale sede[26]. Le modalità di pubblicazione sullo stesso sito web delle informazioni relative agli incarichi conferiti dall'amministrazione ai dipendenti pubblici e a soggetti privati, che prevedono, tra l'altro, l'indicazione del nominativo del soggetto incaricato non corredato di altra specificazione circa la posizione lavorativa del medesimo, rendono comunque assai difficoltoso il collegamento dell'informazione al soggetto beneficiario dipendente dell'amministrazione dello Stato.

---

[23] In tal senso, si veda la legge 18/6/2009, n.69

[24] In tema di visibilità degli incarichi conferiti dall'amministrazione a soggetti esterni si vedano le previsioni di cui agli articoli 53 del d.lgs. n.165/01 e 3,comma 18, 44 e 54 della legge n.244/07 (legge finanziaria 2008).

[25] Si vedano le circolari del Ministro per la pubblica amministrazione n.3/09 e n.5/09 e le istruzioni diffuse on line per la compilazione e pubblicazione dei dati riguardanti i dirigenti sui siti istituzionali

[26] Solo il Min. del lavoro e politiche sociali pubblicizza gli incarichi conferiti ai propri dirigenti

Dall'esame analitico dei siti web è emersa una configurazione in linea di massima conforme al dettato normativo e, salvo poche eccezioni, funzionale alla realizzazione della dovuta trasparenza della compagine dirigenziale. In particolare, non appare d' immediata praticabilità la ricerca delle singole posizioni individuali attraverso le iniziali del nominativo [27] né di chiara intelligibilità la mancata pubblicizzazione di consulenze esterne[28], che in assenza di specificazioni espresse potrebbe ascriversi a dimenticanza oltreché a effettiva assenza di conferimento. Si devono, inoltre, evidenziare le carenze mostrate da alcuni siti nella pubblicizzazione del curriculum vitae[29] e della retribuzione[30], quest'ultima indicata solo attraverso il dato tabellare relativo ai contratti di lavoro vigenti.

In argomento assume, anche, importanza il Programma per la trasparenza e l'integrità, da redigersi con cadenza triennale e aggiornare annualmente (art.11,co.2) subordinatamente all'elaborazione delle linee guida da parte della CIVIT la cui emanazione, prevista per il 30 settembre 2010, è intervenuta il 14 ottobre[31]. La stessa deliberazione n. 105 ha chiarito che il Programma deve essere adottato contestualmente al Piano della performance, vale a dire entro il 31 gennaio di ogni anno, termine, peraltro, da ritenersi ordinatorio.

Numerose amministrazioni[32] hanno dato conto di avere avviato un'attività di valutazione, al proprio interno, delle modalità di redazione del Programma. In particolare, l'Agenzia delle dogane ha riferito di un tavolo tecnico presso il Ministero dell'economia e delle finanze -Dipartimento delle finanze - per una trattazione congiunta con le altre agenzie fiscali delle problematiche di specifica pertinenza relative, principalmente, al contenuto sensibile delle informazioni oggetto di eventuale pubblicazione.

In alcuni casi, di cui è stato dato conto in occasione dell'adunanza del 10 marzo 2011[33], si è ormai prossimi alla definitiva redazione del Programma.

---

[27] Min. del lavoro e politiche sociali, Min. della salute (limitatamente ai dirigenti di II fascia), Agenzia delle entrate, Agenzia del territorio, Min. dell'istruzione,università e ricerca con riguardo ai dirigenti scolastici di area V

[28] Min. dell'istruzione, Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Istituto agronomico per l'Oltremare

[29] Min. dell'interno, Min. per i beni e le attività culturali. Il Min. dell'istruzione, università e ricerca pubblica i curricula con riferimento solo ad un numero limitato di dirigenti.

[30] Min. della difesa, Min. dell'interno, Agenzia delle entrate

[31] CIVIT, delibera n. 105/2010

[32] In tal senso Min. dell'interno, Min. dell' economia e finanze, Min. della salute, Min. delle infrastrutture e trasporti, Min. della difesa, Min. del lavoro e politiche sociali, Min. per i beni e le attività culturali

[33] Min. per i beni e le attività culturali, Min. della salute, Min. sviluppo economico

6. Considerazioni conclusive e raccomandazioni

Il monitoraggio dell'attuazione che le statuizioni sulla dirigenza recate dal decreto legislativo 150 hanno avuto nel corso dei primi dodici mesi dall'entrata in vigore non può che fornire una visione parziale di un iter evolutivo che si mostra assai complesso e, per questo, di durata non breve. Pur tuttavia, la ritenuta opportunità di accertare sin da ora lo stato dell'"arte" con riferimento ad un ambito di intervento tanto significativo per il buon esito della riforma viene confermata dalle prime risultanze dell'indagine, di cui deve essere innanzi tutto evidenziata la constatazione di rallentamenti nel processo attuativo per le conseguenze pregiudizievoli che ne derivano sull'impianto stesso della riforma.

La disamina dei molteplici adempimenti imposti dalle disposizioni in riferimento mostra uno scadenzario, strutturato e consequenziale, il cui rispetto da parte dei molteplici attori della riforma è condizione ineludibile per una sua compiuta attuazione .

In conseguenza, ogni eventuale inadempimento o inerzia, oltre ad assumere un significato negativo di per sé, si pone come fattore di rallentamento del generale processo riformatore, estendendo i propri effetti pregiudizievoli sui successivi passaggi di attuazione del processo medesimo.

In argomento, quanto sinora osservato mostra che:

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di individuazione dei criteri generali per il reclutamento concorsuale di I fascia e dei criteri generali di equivalenza dei titoli di studio e professionali (art. 47, co. 1 e 3) è stato adottato solo in data 26 ottobre 2010 e non risulta esecutivo ancora alla data del 15 gennaio 2011
- il regolamento contenente la disciplina delle modalità di compimento del periodo di formazione all'estero dei dirigenti vincitori di concorso (art. 47, co. 6) non è stato a tutt'oggi emanato, né sono stati resi noti i tempi attesi per far luogo all'emanazione
- nei termini, o con esigui scostamenti rispetto al disposto normativo, si è svolta l'attività demandata alla CIVIT di predisposizione dei parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance (adottati a fine luglio 2010), nonchè delle linee guida per l'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (rese il 14 ottobre 2010)
- entro il termine del 30 aprile 2010 sono stati costituiti gli OIV -Organismi di valutazione della performance- da parte di tutti i Ministeri, con la sola eccezione del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, che ha provveduto nel successivo mese di giugno con atto non ancora esecutivo, e del Ministero dell'Istruzione, Università e ricerca. La quasi totalità delle amministrazioni ha attuato gli adempimenti relativi all'adozione del Piano della Performance, del Piano per l'integrità e la trasparenza, del Sistema di misurazione e valutazione della performance nei modi e nei tempi previsti dalle nuove disposizioni
- i siti istituzionali delle amministrazioni, oggetto di singola considerazione, sotto il profilo della attuazione data alle prescrizioni in materia di pubblicità e trasparenza della compagine

ministeriale mostrano configurazioni in linea di massima conformi al dettato normativo e, salvo poche eccezioni, funzionali alla realizzazione della dovuta trasparenza della compagine dirigenziale. In particolare, non appare di immediata praticabilità la ricerca delle singole posizioni individuali attraverso le iniziali del nominativo né di chiara intelligibilità la mancanza di indicazioni di consulenze esterne che, in assenza di specificazioni espresse, potrebbe ascriversi anche a effettiva assenza di conferimento. Si devono, inoltre, evidenziare le carenze mostrate da alcuni siti nella pubblicizzazione del curriculum vitae e della retribuzione, quest'ultima indicata solo attraverso il dato tabellare relativo ai contratti di lavoro vigenti

- non risultano ancora adottati alla data del 10 marzo 2011 i provvedimenti regolamentari di individuazione delle modalità e dei limiti di applicazione delle disposizioni di cui ai Titoli II e III del d.lgs. 150 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (concernenti, rispettivamente, misurazione, valutazione e trasparenza della performance e merito e premi)
- alla stessa data del 10 marzo 2011 non risulta ancora esecutivo il provvedimento regolamentare di individuazione delle modalità e dei limiti di applicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri delle disposizioni di cui al Titolo IV, capi II e III (concernenti, rispettivamente, dirigenza e piante organiche, mobilità e accessi) adottato il 9 febbraio 2011
- a oltre un anno dall'entrata in vigore del d.lgs. 150 è stato statuito (art.21 d.lgs. 30 dicembre 2010, n.235 " Modifiche ed integrazioni al d.lgs. 7 marzo 2005, n.82 recante il Codice dell'Amministrazione digitale a norma dell'art.33 della legge 18 giugno 2009, n. 69") che limiti e modalità di applicazione dei Titoli II e III al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze e delle Agenzie fiscali - inizialmente non previsti - debbano essere determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Per le conseguenze prodotte sull'operatività degli interventi di riordino della dirigenza devono, poi, essere sottolineate con la massima evidenza le "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica", recate dal d.l. n. 78/2010 - che hanno, tra l'altro, determinato una significativa riduzione degli spazi attuativi rimessi alla contrattazione integrativa nei termini fissati dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 7 del 13.5.2010- per la limitazione degli effetti delle progressioni di carriera ai soli fini giuridici e non economici.

Il disposto dell'art. 9, comma 1, del citato decreto legge, ai sensi del quale per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale – ivi compreso il trattamento accessorio – non può superare il trattamento in godimento nell'anno 2010, ha di fatto reso inattuabile per il triennio ogni iniziativa di maggiore remunerazione del merito, sottraendo alla riforma significativi margini e strumenti di operatività.

Emerge, quindi, da quanto sin qui esposto un incontrovertibile "stallo" di significativi capitoli dell'iter di riordino della dirigenza e, in conseguenza, dell' esplicarsi del ruolo essenziale che alla dirigenza è intestato dal legislatore in funzione della migliore realizzazione dell'intero processo riformatore. Ciò ingenera più di un dubbio circa il buon esito, quantomeno nei termini brevi

auspicati, del processo stesso, processo che, come testè segnalato, ad oltre un anno dall'entrata in vigore, risulta ancora soggetto ad aggiustamenti normativi proprio in ordine all' ambito di applicabilità delle nuove disposizioni.

Se con ogni evidenza esula dalle competenze di questa Corte esprimere valutazioni su circostanze che sono rimesse alla sfera esclusiva della decisione politica, corre comunque l'obbligo di richiamare l'attenzione di tutti gli attori del processo sulla necessità di dare attuazione alle iniziative di rispettiva competenza con la sollecitudine necessaria ad assicurare il buon esito della riforma e, comunque, nel rispetto dei tempi normativamente assegnati. La puntuale verifica da parte degli organi competenti della tempestività degli adempimenti in capo ai soggetti responsabili si impone, infine, quale garanzia indefettibile dell'utile attuazione delle innovazioni prefissate.

A P P E N D I C E

Appendice

Riorganizzazione dirigenza pubblica

Decreto legislativo 165/01 come modificato dal decreto legislativo 150/09

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Mobilità ed accesso alla dirigenza	**art. 23** *Ruolo dei dirigenti*	***modificato da art.43***
	1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'art. 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'art. 19, c. 11, per un periodo pari almeno a tre anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'art. 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale	**1.** In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'art. 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'art. 19, c. 11, per un periodo pari almeno a ***cinque*** anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'art. 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale ***Per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto, il termine di cui all'art. 23, c. 1, terzo periodo, del d.lgs. 165/01, rimane fissato in tre anni***
	2. E' assicurata la mobilità dei dirigenti nell'ambito delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nei limiti dei posti ivi disponibili. I relativi provvedimenti sono adottati, su domanda dell'interessato, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, sente l'amministrazione di provenienza e quella di destinazione. I contratto o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato	**2.** E' assicurata la mobilità dei dirigenti nell'ambito delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nei limiti dei posti ivi disponibili. I relativi provvedimenti sono adottati, su domanda dell'interessato, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, sente l'amministrazione di provenienza e quella di destinazione. I contratto o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato
	art. 23 bis *Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato*	***modificato da art. 44***
	1. In deroga all'art. 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10.1.57 n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonchè gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato possono, a domanda, essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale.	**1.** In deroga all'art. 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10.1.57 n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonchè gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato ***sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa*** senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Mobilità ed accesso alla dirigenza	Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. E' sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della l. 7.2.79 n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti	Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. E' sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della l. 7.2.79 n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti
	2. I dirigenti di cui all'art. 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza	**2.** I dirigenti di cui all'art. 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza ***in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative***
	3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda	**3.** Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.
	4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza	**4.** Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.
	5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se: a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'art. 2359 del c.c.; b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità	**5.** L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se: a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'art. 2359 del c.c.; b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità
	6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5	**6.** Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5
	7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie	**7.** Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie
	8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera	**8.** Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera
	* **9.** Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonchè del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	**9.** Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonchè del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

* In deroga a quanto previsto dal presente comma ved. il co. 36 dell'art. 2, l. 23 dicembre 2009, n. 191

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
	10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 23.8.88 n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo	**10.** Con regolamento da emanare ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 23.8.88 n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo
	art.28 *Accesso alla qualifica di dirigente*	***modificato da art.46*** *Accesso alla qualifica di dirigente* ***della II fascia***
	1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della p.a.	**1.** L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della p.a.
Mobilità ed accesso alla dirigenza	**2.** Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, o se in possesso del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono , altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'art.1, c.2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purchè muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.	**2.** Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, o se in possesso del ***dottorato di ricerca o del*** diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'art.1, c.2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purchè muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.
	3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonchè di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della l. 23.8.88, n. 400. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse	**3.** Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonchè di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della l. 23.8.88, n. 400. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Mobilità ed accesso alla dirigenza	**4.** Il corso di cui al comma 3 ha la durata di quindici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un trimestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.	**4.** Il corso di cui al comma 3 ha la durata di quindici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un trimestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.
	5. Con regolamento emanato ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 23.8.88 n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti: a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso; b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami; c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici; d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonchè, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque, denominata, della carriera direttiva; e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.	**5.** Con regolamento emanato ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 23.8.88 n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti: a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso; b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami; c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici; d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonchè, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque, denominata, della carriera direttiva; e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.
	6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del d.lgs. 287/99. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private	**6.** I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del d.lgs. 287/99. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private
	7. Le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano annualmente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica il numero dei posti disponibili riservati alla selezione mediante corso-concorso	**7.** Le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano annualmente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica il numero dei posti disponibili riservati alla selezione mediante corso-concorso
	8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.	**8.** Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
	9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.	**9.** Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.
	10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero	**10.** All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Mobilità ed accesso alla dirigenza		**inserito da art.47** ***28 bis. Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia*** **1.** ***Fermo restando quanto previsto dall'art. 19, c. 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amm.ni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola sup. della p.a.*** **2.** ***Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni*** **3.** ***Al concorso per titoli ed esami di cui al c.1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amm.ni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amm.ne e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previo parere della Scuola sup. della p.a., sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'U.E. in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni*** **4.** ***I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'U.E. o di un organismo comunitario o internazionale. In ogni caso il periodo di formazione è completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.*** **5.** ***La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed è a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, anche non continuativi, e si svolge presso gli uffici di cui al comma 4, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.*** **6.** ***Con regolamento emanato ai sensi dell'art.17, c.1, l. 23.8.88 n. 400, su proposta del Min. per la p.a. e l'innovazione, di concerto con il Min. dell'ec. e delle fin., e sentita la SSPA., sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'art. 32***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Mobilità ed accesso alla dirigenza		**7.** ***Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'art. 70, comma 13.***
		8. ***Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente"***
	art. 30 *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*	***modificato da art.49***
	1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza	**1.** ***Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.***
		1bis. ***Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico***
	2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale	**2.** I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale
	2bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza	**2bis.** Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza
	2ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-*bis*, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili	**2ter.** L'immissione in ruolo di cui al comma 2-*bis*, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Mobilità ed accesso alla dirigenza	**2 quater** La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'art. 3, co.59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'art.1, co. 95, della legge 30 dicembre 2004, n.311	**2 quater** La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'art. 3, co.59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'art.1, co. 95, della legge 30 dicembre 2004, n.311
	2 quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione	**2 quinquies.** Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione
	*** 2 sexies.**	
Responsabilità dirigenziali e controlli	**art.21** *Responsabilità dirigenziale*	***modificato da art.41***
	1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'art. 5 del dlgs. 30 luglio 1999, n,286, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo	**1.** Il mancato raggiungimento degli obiettivi ***accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e*** ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, ***previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio,*** revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art.23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo
		1bis. ***Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'art.13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.***
	2. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.	**2.** Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

* comma aggiunto dal co. 2 dell'art. 13 della l. 4 novembre 2010, n. 183 "Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'art. 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonchè il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto"

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli	**art.22** *Comitato dei garanti*	***sostituito dall'art.42***
	1. I provvedimenti di cui all'art.21, comma 1, sono adottati previo conforme parere di un Comitato di garanti, i cui componenti sono nominati con DPCM. Il comitato è presieduto da un magistrato della Corte dei conti, con esperienza nel controllo di gestione, designato dal Presidente della Corte dei conti; di esso fanno parte un dirigente della prima fascia dei ruoli di cui all'art.23, eletto dai dirigenti dei medesimi ruoli con le modalità stabilite da apposito regolamento emanato ai sensi dell'art.17, comma 1, della legge 23 agosto 1988 , n.400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e collocato fuori ruolo per la durata del mandato, e un esperto scelto dal Presidente del Consiglio di ministri tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa del lavoro pubblico. Il parere viene reso entro trenta giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Il comitato dura in carica tre anni. L'incarico non è rinnovabile.	**1.** ***I provvedimenti di cui all'art.21, commi 1 e 1 bis, sono adottati sentito il Comitato di garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.***
		2. ***Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'art.13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pp.aa., uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico,e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.***
		3. ***Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere***
	*** *art. 33*** *Eccedenze di personale e mobilità collettiva*	***modificato da art.50***
	1. Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n.233, ed in particolare l'art.4, commi 11 e l'art.5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.	**1.** Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n.233, ed in particolare l'art.4, commi 11 e l'art.5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.
		1bis. ***La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, ai sensi del comma 1, è valutabile ai fini delle responsabilità per danno erariale***

* In deroga quanto disposto dal presente articolo ved. il co. 25 dell'art. 9, d.l. 31 maggio 2010, n. 78

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli	**2.** Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazione di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.	**2.** Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazione di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.
	3. La comunicazione preventiva di cui all'art.4, co.2 della legge 23 luglio 1991, n.223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazione del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonchè del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.	**3.** La comunicazione preventiva di cui all'art.4, co.2 della legge 23 luglio 1991, n.223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazione del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonchè del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.
	4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte: L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6: Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.	**4.** Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte: L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6: Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.
	5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale ne quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio di ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n.469, e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.	**5.** La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale ne quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio di ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n.469, e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.
	6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.	**6.** I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
	7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.	**7.** Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.
	8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto legge 13 marzo 1988, n.69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n.153, e successive modificazioni ed integrazioni.	**8.** Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto legge 13 marzo 1988, n.69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n.153, e successive modificazioni ed integrazioni.
	art. 55 *Sanzioni disciplinari e responsabilità*	***sostituito dall'art.68***
Responsabilità dirigenziali e controlli	**1.** Per i dipendenti di cui all'art.2, co.2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche. **2.** Ai dipendenti di cui all'art.2, co.2, si applicano l'art.2106 del codice civile e l'art.7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n.300. **3.** Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, co.1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'art.54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dal contratti collettivi. **4.** Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora,contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente. **5.** Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni. **6.** Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione **7.** Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.	**1.** ***Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'art.55 octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'art.2, co.2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, co.2.*** **2.** ***Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.*** **3.** ***La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli	**8.** Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità. **9.** Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei princìpi di cui ali precedenti commi. **10.** Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297.	**4.** ***Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55 bis, comma 7, e 55 sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55 bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.***
		inserito da art.69
		art 55 bis. Forme e termini del procedimento disciplinare
		1. ***Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.***
		2. ***Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa.***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli		***Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.***
		3. ***Il responsabile della struttura , se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.***
		4. ***Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel co. 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al co.1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'art. 55 ter.*** ***Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del co. 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.***
		5. ***Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. E' esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.***
		6. ***Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, nè il differimento dei relativi termini.***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli		**7.** ***Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.***
		8. ***In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.***
		9. ***In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.***
		art 55 ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale
		Omissis
		art 55 quater. Licenziamento disciplinare
		Omissis
		Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni
		Omissis

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli		***Art. 55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare***
		1. ***La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.***
		2. ***Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.***
		3. ***Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.***
		4. ***La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli		***Art. 55-septies. Controlli sulle assenze*** **1.** ***Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.*** **2.** ***In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal DPCM previsto dall'art.50, co. 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'art. 1, co. 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.*** **3.** ***L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.*** **4.** ***L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.*** **5.** ***L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.*** **6.** ***Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Responsabilità dirigenziali e controlli		***Art. 55-octies. Permanente inidoneità psicofisica*** *Omissis* ***Art. 55-novies. Identificazione del personale a contatto con il pubblico*** *Omissis*
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	**art. 4** *Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità.*	*Testo non modificato*
	1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: *a*) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; *b*) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; *c*) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; *d*) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; *e*) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni; *f*) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato; *g*) gli altri atti indicati dal presente decreto.	**1.** Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: *a*) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; *b*) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; *c*) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; *d*) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; *e*) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni; *f*) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato; *g*) gli altri atti indicati dal presente decreto.
	2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.	**2.** Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
	3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.	**3.** Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.
	4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente	**4.** Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	**art. 5** *Potere di Organizzazione*	***modificato da art.34***
	1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa	**1.** Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa
	2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro	**2.** ***Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici***
	3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'art. 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione	**3.** Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'art. 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione
		3bis. ***Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti***
	art. 6 *Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche*	***modificato da art.35***
	1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale	**1.** Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale
	2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-*bis*, della legge 23 agosto 1988, n.400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.	**2.** Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-*bis*, della legge 23 agosto 1988, n.400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	**3.** Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.	**3.** Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.
	4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n.400	**4.** Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n.400
		4bis. ***Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti***
	5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'art 5, co.3, del dlgs.30 dicembre 1992,n.503., relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto.	**5.** Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'art 5, co.3, del dlgs.30 dicembre 1992,n.503., relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto.
	Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.	Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.
	6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.	**6.** Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.
	art. 14 *Indirizzo politico-amministrativo*	*Testo non modificato*
	1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:	**1.** Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	a) definisce obiettivi, priorita', piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attivita' amministrativa e per la gestione; b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilita' delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalita' previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresi' conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.	a) definisce obiettivi, priorita', piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attivita' amministrativa e per la gestione; b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilita' delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalita' previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresi' conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.
	2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-*bis*, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalita' e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorita' di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e' determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravi di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilita', degli obblighi di reperibilita' e di disponibilita' ad orari disagevoli, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, e' sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttivita' collettiva e per la qualita' della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.	**2.** Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-*bis*, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalita' e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorita' di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e' determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravi di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilita', degli obblighi di reperibilita' e di disponibilita' ad orari disagevoli, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, e' sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttivita' collettiva e per la qualita' della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.
	3. Il Ministro non puo' revocare, riformare, riservare o avocare a se' o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro puo' fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro puo' nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento.	**3.** Il Ministro non puo' revocare, riformare, riservare o avocare a se' o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro puo' fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro puo' nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	Resta altresi' salvo quanto previsto dalL'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimita'.	Resta altresi' salvo quanto previsto dalL'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimita'.
	art. 15 *Dirigenti*	*Testo non modificato*
	1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza e' articolata nelle due fasce del molo unico di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.	**1.** Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza e' articolata nelle due fasce del molo unico di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.
	2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonche' negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.	**2.** Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonche' negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.
	3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di piu' elevato livello e' sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.	**3.** In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di piu' elevato livello e' sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.
	4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento e' sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.	**4.** Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento e' sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.
	5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generate sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.	**5.** Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generate sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.
	art. 16 *Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali*	***modificato da art.38***
	1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 esercitano, tra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza; b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali; c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;	**1.** I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 esercitano, tra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza; ***a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4*** b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali; c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti; * d-bis) e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'art. 21 f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'art. 12, c. 1, della l. 3.4.79 n. 103 g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti l) curano i rapporti con gli uffici dell'U.E. e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, semprechè tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo	d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti; e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'art. 21 f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'art. 12, c. 1, della l. 3.4.79 n. 103 g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti l) curano i rapporti con gli uffici dell'U.E. e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, semprechè tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo ***l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio sui sono preposti***
	2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno	**2.** I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno
	3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni	**3.** L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni
	4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico	**4.** Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico
	5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri	**5.** Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri
	art. 17 *Funzioni dei dirigenti*	***modificato da art.39***
	1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia	**1.** I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia

* Lettera aggiunta dal comma 10 dell'art. 8, d.l. 31 maggio 2010, n. 78
"d-bis) adottano i provvedimenti previsti dall'art. 17, comma 2, del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 e succ. mod."

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici	***d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, c. 4*** e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici ***anche ai sensi di quanto previsto all'art.16, co.1, lett.l-bis*** ***e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonchè della corresponsione di indennità e premi incentivanti***
	1bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lett. b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'art. 2103 del c.c.	**1bis.** I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lett. b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'art. 2103 del c.c.
	art. 18 *Criteri di rilevazione dei costi e dei rendimenti*	*Testo non modificato*
	1. Sulla base delle indicazioni di cui all'art. 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative	**1.** Sulla base delle indicazioni di cui all'art. 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative
	2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica - ISTAT - l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella p.a. - AIPA -, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e standards	**2.** Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica - ISTAT - l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella p.a. - AIPA -, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e standards
	art. 19 *Incarichi di funzioni dirigenziali*	***modificato da art.40***
	1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del c.c.	**1.** ***Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonchè delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purchè attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del c.c.***
		1bis. ***L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali		* **1ter.** ***Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'art. 21, c. 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico***
	2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amm.ni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonchè la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni nè eccedere il termine di cinque anni. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto	**2.** Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amm.ni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonchè la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni nè eccedere il termine di cinque anni. ***La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.*** Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. ***In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'art. 43, c. 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29.12.73, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto***
	3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6	**3.** Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali ~~richieste dal comma 6~~ ***e nelle percentuali previste dal comma 6***
	4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, non misura non superiore al 50 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti apparenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6	**4.** Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 o, non misura non superiore al 50 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti apparenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6
	4bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7	**4bis.** I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7

* comma successivamente modificato dal co. 32 dell'art. 9, d.l. 31 maggio 2010, n. 78
"1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'art. 21, co. 1, secondo periodo"

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	**5.** Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'art. 4, c. 1 lett. c)	**5.** Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'art. 4, c. 1 lett. c)
	5bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo art. 23, purchè dipendenti delle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti	**5bis.** Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo art. 23, purchè dipendenti delle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti
	5ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7	**5ter.** I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'art. 7
	6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni Tali incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli dei avvocati e procuratori dello Stato Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio	**6.** Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'art. 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni Tali incarichi sono conferiti, ***fornendo esplicita motivazione***, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, ***non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione***, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche **e** da concrete esperienze di lavoro maturate ***per almeno un quinquennio***, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli dei avvocati e procuratori dello Stato Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio
		6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6 è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.
		6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2
	7. Comma abrogato dalla legge n.145 del 15.7.02	**7.** Comma abrogato dalla legge n.145 del 15.7.02

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Attribuzioni, funzioni e poteri dirigenziali	**8.** Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3, al comma 5bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'art.23, e al comma 6, cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo	**8.** Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3, ~~al comma 5bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'art.23, e al comma 6~~, cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo
	9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti	**9.** Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti
	10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compesi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali	**10.** I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compesi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali
	11. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il Ministero degli affari esteri nonchè per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti	**11.** Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il Ministero degli affari esteri nonchè per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti
	12. Per il personale di cui all'art. 3, c. 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 2 della l. 10.8.00, n. 246	**12.** Per il personale di cui all'art. 3, c. 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 2 della l. 10.8.00, n. 246
	12bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi	**12bis.** Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi
	art. 20 *Verifica dei risultati*	*Testo non modificato*
	1. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'art. 17 della l. 23.8.88 n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli ministeri interessati	**1.** Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'art. 17 della l. 23.8.88 n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli ministeri interessati
Misurazione e valutazione delle performance		***art.5. Obiettivi e indicatori***
		1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n.468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Misurazione e valutazione delle performance		**2.** Gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
		art.6. Monitoraggio della performance
		1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'art.5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
		2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.
		art.7. Sistema di misurazione e valutazione della performance
		1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance
		2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'art.14 compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo; b) dalla Commissione di cui all'art.13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo; c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n.165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.
		3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo: a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Misurazione e valutazione delle performance		***art.9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale***
		1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
		2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art.7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
		3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
		art.12. Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance
		1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono: a) un organismo centrale, denominato: «Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13; b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14; c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione; d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.
		art.14. Organismo indipendente di valutazione della performance
		1. *Omissis*
		2. *Omissis*
		3. *Omissis*

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Misurazione e valutazione delle performance		**4.** L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) *omissis* b*) omissis* c*) omissis* d*) omissis* e) propone, sulla base del sistema di cui all'art.7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III; f) *omissis* g) *omissis* h) *omissis*
		5. *Omissis*
		6. *Omissis*
		7. *Omissis*
		8. *Omissis*
		9. *Omissis*
		10. *Omissis*
		11. *Omissis*
Valorizzazione del merito		***art.10. Piano della performance e Relazione sulla performance***
		1. *Omissis*
		2. *Omissis*
		3. *Omissis*
		4. *Omissis*
		5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
		art.11. Trasparenza
		1. *Omissis*
		2. *Omissis*
		3. *Omissis*
		4. *Omissis*
		5. *Omissis*
		6. *Omissis*
		7. *Omissis*
		8. *Omissis (inserito nell'area di intervento "trasparenza dell'azione amministrativa")*

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Valorizzazione del merito		**9.** In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.
		art.19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni
		1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.
		2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che: a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
		3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.
		4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.
		5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
		6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Valorizzazione del merito		***art.21. Bonus annuale delle eccedenze***
		1. E' istituito, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'art.45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come modificato dall'art.57, comma 1, lettera c), del presente decreto, il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'art.19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.
		2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.
		3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso.
		4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.
		art.22. Premio annuale per l'innovazione
		1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'art. 21, per ciascun dipendente premiato
		2. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione
		3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 14, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro
		4. Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
	art. 24 *Trattamento economico*	***modificato da art.45***
	1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'art. 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica	**1.** La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità ***e ai risultati conseguiti***. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'art. 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica
Valorizzazione del merito		**1bis.** ***Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività.***
		1ter. ***I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1.1.2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica***
		1 quater. ***La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del d.lgs. di attuazione della l. 4.3.09 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al titolo II del citato decreto legislativo***

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Valorizzazione del merito	**2.** Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'art. 19, c. 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabilitii criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione	**2.** Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'art. 19, c. 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabilitii criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione
	3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonchè qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza	**3.** Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonchè qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza
	4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'art. 3, c. 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'art. 2, commi 5 e 7, della l. 6.3.92, n. 216, nonchè dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina	**4.** Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'art. 3, c. 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'art. 2, commi 5 e 7, della l. 6.3.92, n. 216, nonchè dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina
	5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'art. 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'art. 1, c. 2, della l. 2.10.97 n. 334	**5.** Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'art. 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'art. 1, c. 2, della l. 2.10.97 n. 334

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Valorizzazione del merito	**6.** I fondi per la perequazione di cui all'art. 2 della legge 2.10.97 n. 334, destinati al personale di cui all'art. 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziate per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'U.E. e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'art. 2 della predetta legge 334/97, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile	**6.** I fondi per la perequazione di cui all'art. 2 della legge 2.10.97 n. 334, destinati al personale di cui all'art. 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziate per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'U.E. e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'art. 2 della predetta legge 334/97, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile
	7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti del ruolo unico o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti	**7.** I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti del ruolo unico o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti
	8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo	**8.** Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo
Trasparenza dell'azione amministrativa		***art.11. Trasparenza***
		1. *Omissis*
		2. *Omissis*
		3. *Omissis*
		4. *Omissis*
		5. *Omissis*
		6. *Omissis*
		7. *Omissis*

segue Appendice

Area di intervento	Disciplina ai sensi del dlgs.165/01	Modifiche apportate dal dlgs. 150/09
Trasparenza dell'azione amministrativa		**8.** Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»: a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione; b) il Piano e la Relazione di cui all'art.10 c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti; d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti; e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'art.14 f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati. **9.** *Omissis (inserito nell'area di intervento "valorizzazione del merito")*